Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VIII Warszawa, dn. 29 marca 1950 r. Nr 5

5.

OBWIESZCZENIE

MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 14 marca 1950 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach gastronomicznych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnych przedsiębiorstwach gastronomicznych, zawartemu dnia 5 października 1949 r.:

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,
b) po stronie pracodawców przez Centralę Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego w Polsce.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciw nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, ul. Targowa 59) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

DYREKTOR DEPARTAMENTU PRACY

(—) H. Alman

Zał. do bw. M. P. i O. S. z dn 14.3.1950 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce, mającym siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki 32, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach zrzeszonych w Centrali Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego w Polsce z jednej strony, a Centralą Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego w Polsce mającą siedzibę w Warszawie, ul. Grochowska 336, reprezentującą użytkowników tych przedsiębiorstw, z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju.
   a) Ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, należących do Centrali Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego.
   b) Określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) Reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym a Zrzeszeniem.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne, jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa — przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony a postanowienia jego obowiązują od dnia 1.8.1949 r. z wyjątkiem artykułu 25, którego przepisy obowiązują od dnia 1.4.1949 r. do 31.12.1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron, na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W wypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego ukła-

du lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z Dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku na danym zakładzie Rady Zakładowej lub Delegata, obowiązuje analogiczne uzgodnienie z Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.
2. W wypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3. Przy przyjmowaniu pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia, sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Wypowiedzenie pracy pracownikowi kelnerskiemu może nastąpić tylko 1-go lub 15 każdego miesiąca.
3. Pracownikowi przysługuje prawo w ważnych wypadkach, po porozumieniu się z pracodawcą i Radą Zakładową lub Delegatem, dać za siebie zastępcę.
4. Pracownicy przyjmowani do pracy jednorazowej lub sezonowej na inny teren, otrzymują zwrot kosztów przejazdu w obie strony środkami lokomocji PKP II kl.
5. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”, jak również w okresie między powołaniem i wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   dniówkowym, tygodniowym, względnie na stawce godzinowej, wynagrodzenie procentowe od rachunków zainkasowanych od konsumentów na rzecz przedsiębiorstwa.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
3. System płac, tabela płac, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych — raz na tydzień,
   b) dla pracowników pobierających wynagrodzenie procentowe — codziennie, przy czym pracownicy otrzymujący wynagrodzenie codziennie a zobowiązani do płacenia podatku od uposażeń, otrzymują wynagrodzenie w formie zaliczek w wysokości 80%. Ostateczne rozliczenie następuje ostatniego dnia miesiąca,
   c) dla pracowników umysłowych dwa razy na miesiąc.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada w niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na liście płacy.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty, ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodzieży. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć, lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

1. Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje dla danej grupy.
2. W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowitego dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy zasadniczej.

Art. 9.

1. W zakładach o ruchu ciągłym za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, z wyjątkiem pracowników kelnerskich.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę, obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą.
3. Za pracę w dni świąteczne uważa się czas od godziny 6-ej dnia świątecznego do godziny 6-ej następującego po nim dnia roboczego. Za dzień świąteczny uważa się każdy siódmy dzień wolny od pracy, należny pracownikowi po przepracowaniu 6-ciu dni.
4. Pracownicy zatrudnieni w lokalach rozrywkowych, z wyjątkiem pracowników kelnerskich, otrzymają w czasie swojego 8-mio godzinnego dnia pracy dodatek równający się 100% płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje. Dodatek ten otrzymują pracownicy za pracę wykonywaną w czasie od godziny 24-ej do godziny 6-ej. Pracownikom zatrudnionym w tego rodzaju lokalach nie przysługuje dodatek z pkt. 1 od godziny 24-ej do 6-ej.

Art. 10.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w 2 pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, dzienną lub tygodniową, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje.

   Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9 pkt. 1 i 4.

Art. 11.

Za każdą godzinę pracy w dni świąteczne (siódmy dzień wolny od pracy) i następujące święta ustawowe: pierwszy dzień świąteczny Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy, przysługuje dodatek 100% stawki godzinowej wraz z dodatkiem, o ile taki istnieje, z wyjątkiem pracowników kelnerskch.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych, tzn., że aby otrzymać zarobek godzinowy należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Dla pracowników płatnych tygodniowo, zarobek za godziny nadliczbowe winien być obliczony przy założeniu, że tydzień ma 46 godzin roboczych tzn., ażeby otrzymać zarobek godzinowy, należy podzielić zarobek tygodniowy przez 46.

Art. 13.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czyn-

ności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów w-g powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający 12 godzin otrzymuje ½ diety,
   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Rozdział IV.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań, wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych lub miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającym niemożliwość przyjęcia.

Art. 15.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne w-g tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 16.

Pracodawca obowiązany jest wydawać pracownikowi bezpłatnie w czasie pracy trzykrotny posiłek dzienny, a mianowicie: śniadanie, obiad, kolację, składającą się z dań podstawowych (obiady klubowe, popularne, śniadania i kolacje popularne).

Wymienione posiłki otrzymuje pracownik w pełni bez względu na to, o jakiej porze dnia i nocy następuje rozpoczęcie i zakończenie pracy.

W razie nieskorzystania przez pracownika z powyższych uprawnień nie przysługuje mu prawo żądania ekwiwalentu w gotówce lub naturze.

Wymienione posiłki muszą być spożywane na miejscu bez prawa wynoszenia z zakładu pracy.

Dla pracowników pralni i kotłowni pracodawca obowiązany jest wydawać bezpłatnie codziennie w dniach pracy pół litra mleka, które pracownik winien skonsumować na miejscu.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje akcji BHP na tym odcinku, opracowane przez Wydział BHP — C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 17.

W przedsiębiorstwach gastronomicznych, w których nie prowadzi się kuchni, pracodawca obowiązany jest dostarczyć pracownikom wyżywienie przewidziane w Art. 16 niniejszego układu lub też wypłacić ekwiwalent 100 zł. dziennie.

Rozdział V.

Czas pracy.

Art. 18.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz innych zakładach pracy wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są, jak godziny nadliczbowe w-g przepisów Art. 10.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy jest każdy siódmy dzień po przepracowaniu 6 dni oraz wyżej wymienione ustawowe święta. *)
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 19.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, opłacane są przez pracodawcę, jak za normalny czas pracy.

Art. 20.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w dzień świąteczny (wolny dzień lub święta ustawowe), niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni w miesiącu wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 21.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, w-g którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

---

*) patrz protokół dodatkowy, str. 20.

Rozdział VI.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 22

Pracodawca przyjmując pracownika, obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

Art. 23.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy oraz ubrań i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem), biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 24.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Rozdział VII.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa. Wczasy pracownicze.

Art. 25.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych zrzeszeniom prywatnego przemysłu oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy, objętych niniejszym układem ustala się w wysokości 8% od sum wypłaconych pracownikom zarobków brutto, płatne od 1.4. 1949 r. do dnia 31.12. 1949 r. *)

Art. 26.

1. Pracodawcy są obowiązani uiszczać opłaty wymienione w Art. 25 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenia społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców opłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

   Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, uległy przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach, co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 27.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normal-

---

*) patrz protokół dodatkowy, str. 20.

nego biletu kolejowego w obydwie strony a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Rozdział VIII.

Urlopy.

Art. 28.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy w-g następujących zasad:
   a) po pół roku nieprzerwanej pracy urlop 7-dniowy,
   b) po roku nieprzerwanej pracy urlop 14-dniowy,
   c) po pięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — urlop 21-dniowy,
   d) po dziesięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop,
   e) pracownicy młodociani w pierwszym roku pracy, po przepracowaniu 6-ciu miesięcy otrzymują 14-dniowy płatny urlop. W drugim i następnych latach otrzymują urlop w myśl lit. b),
   f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy,
   g) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie urlop 1 miesięczny.
2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7—14 dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu. Przy 21-dniowym i miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacone mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdyby nie upomniał się o urlop.
9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.

10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12. Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosił życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.
Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.
13. Należność za urlop pracowników kelnerskich oblicza się na podstawie zarobku z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu przez pracownika (suma zarobku z ostatnich 13 tygodni podzielona przez 75 dni, a przypadający zarobek dzienny pomnożony przez ilość dni urlopowych).

Art. 29.

W czasie urlopu pracownik otrzymuje ekwiwalent za wyżywienie w wysokości 100 zł. dziennie.

Art. 30.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”, nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 31.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,
5. przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli.

Art. 32.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas przepracowany zagranicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 33.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej, przysługuje pracownikowi po przepracowaniu w danym zakładzie 6 miesięcy odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg. zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe.

Art. 34.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i w tej samej grupie, jaką miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu dwóch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 35.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonania pracy dorywczej, której czas nie przekracza trzech dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej, jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 36.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopów wypoczynkowych.

Rozdział IX.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 37.

Pracodawca obowiązany jest posiadać na terenie pracy apteczkę z niezbędnymi lekarstwami i środki opatrunkowe.

Art. 38.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 39.

1. W każdym zakładzie winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 40.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 41.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników, uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy okreslające ilość ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 42.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staranie pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 300 złotych w stosunku miesięcznym.

Art. 43.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 44.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na przyjęcie pierwszej pomocy w razie nagłego wypadku lub nagłej choroby, będzie wynagradzany na równi z czasem przepracowanym w-g stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 45.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których przynajmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a conajmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź po porodzie po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie.

W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać, nawet za jej zgodą.

Art. 46.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu trzech miesięcy. W razie sporu, decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 47.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje conajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana

tak w całym okresie ciąży jak w czasie ustawowej 8, 10 i 12 tygodniowej przerwy po porodzie.

2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata.
W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 48.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 49.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 50.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 51.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzeń o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Rozdział X.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

Art. 52.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż trzy dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy czas, poza przypadkami uregulowanymi ustawami, wymaga uzgodnienia między Związkiem a pracodawcą.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone, jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obo-

wiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.

4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowązków, zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5. Pracownicy zwolnieni do spełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta i do diet oraz przejazdów.

Rozdział XI.

Dyscyplina pracy.

Art. 53.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej, Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 54.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (art. 53), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 55.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział XII.

Postanowienia końcowe.

Art. 56.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egzemplarz na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 57.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas, z wyjątkiem pracowników kelnerskich, których zarobki są zmienne.

Art. 58.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 59.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony, zawierające układ.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 61.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział XIII.

Postanowienia wyjątkowe.

Art. 62.

Niniejszy układ zawarty dnia 5 października 1949 r. w Warszawie zawiera w dalszym ciągu część szczegółową obejmującą:

1. Załącznik Nr 1 — Informator zaszeregowania.
2. Załącznik Nr 2 — Zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych i umysłowych.
3. Załącznik Nr 3 — Wynagrodzenie pracowników kelnerskich.
4. Załącznik Nr 4 — Normy odzieży roboczej.
5. Załącznik Nr 5 — Protokół dodatkowy w sprawie opłat na Akcję Socjalną.
6. Załącznik Nr 6 — Protokół dodatkowy w sprawie wysokości ekwiwalentu za wyżywienie na terenie m. st. Warszawy.
7. Załącznik Nr 7 — Wynagrodzenie pracowników finansowo-księgowych.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Spożywczego w Polsce.

Przewodniczący
(—) *J. Lisowski*

V-Przewodniczący
(—) *M. Berber*

Centrala Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego w Polsce

Prezes CZPG
(—) *W. Żochowski*

Sekretarz
(—) *F. Sobczyński*

Dyrektor
(—) *Wł. Długosz*

Załącznik Nr 1.

Informator zaszeregowania pracowników umysłowych i fizycznych przedsiębiorstw przemysłu gastronomicznego.

1.	Dyrektor	I — III
2.	Z-ca Dyrektora	II — V
3.	Kierownik sali	IV — VI
4.	Kierownik referatu	VI — VIII
5.	Referent	VIII — X
6.	Maszynistka	VIII — X

7.	Pomoc biurowa	X — XI
8.	Praktykant biurowy	XI — XII
9.	Szef kuchni	I — III
10.	Kuchmistrze — kucharki	II — VIII
11.	Bufetowi — bufetowe	VI — VIII
12.	Ekspedientki, kawiarki i piwiarze	VIII — X
13.	Kierownik magazynu	VI — VIII
14.	Magazynier	VII — X
15.	Pomoc magazyniera	IX — X
16.	Blokierki, kasjerki, gospodynie	VII — IX
17.	Pomoc kuchenna	XI — XII
18.	Robotnicy zatrudnieni przy ładowaniu, wyładowaniu i przewożeniu produktów	IX — XI
19.	Robotnicy zatrudnieni przy myciu i czyszczeniu naczyń kuchennych, jak kotły, rondle i tp. . .	IX — XI
20.	Palacze kuchni, palacze centralnego ogrzewania	
21.	Praczki, prasowaczki, szwaczki	IX — X
22.	Szatniarze, toaletowe	XI — XII
23.	Uczniowie I roku nauki, sprzątaczki biurowe, gońcy	XI — XII

Załącznik Nr 2.

Zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych i umysłowych.

1. Zaszeregowanie.

Każdy z pracowników fizycznych i umysłowych stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy, zgodnie z wytycznymi zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych i umysłowych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (zał. Nr 1).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

W wypadku różnicy zdań rozstrzyga komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy Oddział Związku Zawodowego.

2. Stawki płac.

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki tygodniowe w niżej podanej wysokości;

Grupa	stawka zasadnicza	dodatek funkc.	zryczałtow. premia	razem
I	6.440	1.380	1.932	9.752
II	5.750	1.035	1.725	8.510
III	5.290	690	1.587	7.567
IV	4.830	690	1.449	6.969
V	4.370	460	1.311	6.410
VI	3.910	460	1.173	5.543
VII	3.450	—	1.035	4.485
VIII	2.990	—	897	3.887
IX	2.645	—	—	2.645
X	2.300	—	—	2.300
XI	2.116	—	—	2.116
XII	1.955	—	—	1.955

3. Dodatek morski i stołeczny.

A. Pracownicy fizyczni i umysłowi zatrudnieni w zakładach pracy znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy oraz miasta Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopot, Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego, — otrzymują dodatek morski i stołeczny wg. poniższej tabeli:

Grupa	Dodatek morski stawka tygodniowa	Dodatek stołeczny stawka tygodniowa
I	368	437
II	322	391
III	299	368
IV	276	322
V	253	299
VI	230	276
VII	207	230
VIII	184	207
IX	161	184
X	138	161
XI	115	138
XII	92	115

B. Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac tzn. nie uwzględnia się ich przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i umysłowego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

4. Zaszeregowanie i płace uczniów.

Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów winni być wynagradzani wg. następujących zasad:

w pierwszym roku nauki 1.360 zł tygodniowo,

w drugim roku wg stawki tygodniowej pracowników fizycznych zaszeregowanych do grupy XII w tabeli płac,

w trzecim roku nauki wg stawki tygodniowej, odpowiadającej wykonywanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczania trwa krócej, niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczenia odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa.

Określeniem „uczeń“ objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie, uznanym za rzemiosło.

Pracodawca po uzyskaniu zgody Oddziału Związku może wprowadzić zamiast stawek tygodniowych dla niżej wymienionych kategorii pracowników stawki miesięczne:

1. Dyrektor.
2. Z-ca Dyrektora.
3. Kierownik sali.
4. Kierownik magazynu.

5. Maszynistka, pomoc biurowa.
6. Kierownik referatu.
7. Referent.
8. Praktykant biurowy.
9. Blokierka, kasjerka, gospodyni.

W tym przypadku obowiązuje tabela płac miesięcznych:

Grupa	stawka zasadnicza	dodatek funkcyjny	zryczałt. premia	dodatek stołecz.	dodatek morski
I	28.000	6.000	8.400	1.900	1.600
II	25.000	4.500	7.500	1.700	1.400
III	23.000	3.000	6.900	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	6.300	1.400	1.200
V	19.000	2.000	5.700	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	5.100	1.200	1.000
VII	15.000	—	4.500	1.000	900
VIII	13.000	—	3.900	900	800
IX	11.500	—	—	800	700
X	10.000	—	—	700	600
XI	9.200	—	—	600	500
XII	8.500	—	—	500	400

Załącznik Nr 3.

Wynagrodzenie pracowników kelnerskich.

1. Wynagrodzenie za pracę kelnerów i kelnerek ustala się we wszystkich zakładach gastronomicznych, zrzeszonych w Centrali Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego w wysokości 10% od rachunków zainkasowanych od gości na rzecz przedsiębiorstwa.
2. W zakładach gastronomicznych obowiązują dla kelnerów rewiry ruchome. Inkasowanie pieniędzy należy do podającego na danym rewirze.
3. Od rachunków niepłaconych przez gości, a przyjętych przez pracodawcę, pracownik pobiera swój pełny procent.
4. Pracowników kelnerskich nie mogą obowiązywać żadne potrącenia z ich zarobków na rzecz zakładu pracy lub innych pracowników zakładu.

Uwaga do pkt. 1.

Słowa „na rzecz przedsiębiorstwa“ rozumie się w ten sposób, że ponieważ — podatek konsumcyjny i inne sumy inkasowane przez przedsiębiorstwo na rzecz różnych organizacji nie wchodzą w obrót przedsiębiorstwa — należy je odliczyć przy pobieraniu procentów przez kelnerów.

Przykład (np. podatek konsumcyjny)

Cena potrawy lub napoju	zł. 100
10% podatku konsumc.	10
	110
	11
	121

Wobec tego 1/11 sumy ogólnej procentu kelnerskiego zostaje potrącona na rzecz przedsiębiorstwa na poczet podatku konsumcyjnego t. j. w danym wypadku zł 1.

Załącznik Nr 4.

Normy odzieży roboczej

1.	Kuchmistrz i pomoc kuchenna	— fartuch biały płócienny, bluzka biała płócienna, czapka biała płócienna
2.	Pomoc kuchenna niewykwalifikowana	
	a) obieraczka	— fartuchy drelichowe bawełniane, trepy robocze
	b) zmywaczka	— fartuchy drelichowe, trepy robocze, fartuch gumowy
3.	Pomoc kelnera	— bluzka płócienna biała
4.	Blokierka i toaletowa	— płaszcz płócienny
5.	Gospodyni	— płaszcz płócienny
6.	Magazynier	— płaszcz roboczy drelich
7.	Robotnicy magazynowi	— ubranie robocze drelich
8.	Palacz	— ubranie robocze drelich, obuwie robocze drewniane

Załącznik Nr 5.

Protokół dodatkowy.

W związku z wprowadzeniem na mocy niniejszego układu stałych świadczeń na rzecz Akcji Socjalnej, wpłacanych przez pracodawców przy wpłacie świadczeń ubezpieczeniowych;

1. Ustala się, że sumy wpłacone od dn. 1.I. 1949 r. przez przedsiębiorstwa na rachunek b. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Gastronomiczno-Hotelowych na rzecz akcji kulturalno-oświatowej, zostaną przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego zwrócone przedsiębiorstwom po okazaniu dowodu wpłaty.
2. Z tego tytułu wszelkie sumy wypłacone przez przedsiębiorstwa poszczególnym pracownikom w okresie od 1.I. 1949 r. na rzecz wczasów pracowniczych zostaną również zwrócone przedsiębiorstwom przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego za okazaniem dowodu wpłaty.

Załącznik Nr 6.

Protokół dodatkowy

Ustala się, że pracownicy zatrudnieni w zakładach gastronomicznych na terenie m. st. Warszawy otrzymywać będą ekwiwalent za wyżywienie, przewidziany w Art. 17 i 29, w wysokości 150.— zł dziennie.

Załącznik Nr 7.

Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych.

Grupy	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkcyjny	Dodatek 35%	operat 30%	Razem	Dodatki lokalne stołeczny	morski
I	23.000	4.000	35%	8.000	35.000	1.600	1.300
II	21.000	3.000		7.000	31.000	1.400	1.200
III	19.000	3.000		6.500	28.500	1.300	1.100
IV	17.000	2.000	30%	5.000	24.000	1.200	1.100
V	15.000	2.000		4.500	21.500	1.000	900
VI	13.000	2.000		3.900	18.900	900	800
VII	11.500	—		—	11.500	800	700
VIII	10.500	—		—	10.500	700	600

Tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych

Główny księgowy	1 — 2
Starszy księgowy	2 — 4
Księgowy, kasjer	4 — 6
Kontyści, pom. buchal.	7 — 8

uwaga 1. Pracownicy działów finansowo-księgowych, zatrudnieni niepełną ilość godzin w danym przedsiębiorstwie, otrzymują wynagrodzenie, wynikające z tabeli osobistego zaszeregowania dla pracowników działów finansowo-księgowych, obliczone proporcjonalnie do faktycznie przepracowanej ilości godzin pracy; obliczenia dokonywa się w ten sposób, że przyjmuje się, iż miesiąc ma 200 godzin pracy.

uwaga 2. Pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego.

Protokół dodatkowy
do Układu Zbiorowego Pracy zawartego między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego z jednej strony, a Centralą Zrzeszeń Przemysłu Gastronomicznego z drugiej strony.

art. 18 pkt. 2 zmienia się przez wprowadzenie następującej treści:

Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy jest każdy siódmy dzień po przepracowaniu 6 dni oraz ustawowe święta.

art. 25 pkt. 2 zmienia się przez wprowadzenie następującej treści:

Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy, objętych niniejszym Układem ustala się w wysokości 6% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto płatne od 1.I. 1950 r.

V-Przewodniczący
(—) *Kuźba Antoni*
Sekretarz Generalny
(—) *H. Nowak*

Prezes
(—) *Wł. Długosz*
Dyrektor
(—) *W. Żochowski*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM:
MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, UL. JASNA 26

Cena niniejszego numeru 60 zł

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. Zam. 1311. B-106699.